

# Zaměstnanecké benefity: Které se vám vyplatí a které radši vyměnit?



Jakými benefity odměnit své zaměstnance, aby se to vyplatilo oběma stranám? Porovnali jsme jednotlivé varianty a výsledek shrnuli v tomto e-booku.

Připravili ho pro vás účetní a daňoví specialisté z UOL Účetnictví, na které se můžete obrátit i s případnými dotazy.

Zdanění zaměstnaneckých benefitů je oblast, kde v roce 2024 došlo k rozsáhlým změnám jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Změny v zákoně o daních z příjmů detailně rozebírá metodická informace Generálního finančního ředitelství. E-book je napsán podle aktuální legislativy k 1. 1. 2025.



**[www.uol.cz](http://www.uol.cz)**  
**+420 910 190 008**  
**[info@uol.cz](mailto:info@uol.cz)**

Nezapomeňte náš e-book poslat všem, komu by se mohl hodit.  
Děkujeme!

## Obsah

Základní přehled benefitů .....	4
Stravenky a stravenkový paušál .....	6
Životní a penzijní pojištění .....	9
Vzdělávání.....	11
Příspěvky na kulturu, sport, vzdělávání apod.....	12
Jídlo a nápoje na pracovišti .....	15

## Základní přehled benefitů

Jako zaměstnanecké benefity chápeme všechny výhody, které coby zaměstnavatel **poskytujete zaměstnancům mimo mzdu**. Z hlediska zdanění můžete vybírat z 5 variant:

### 1) Benefit podléhá dani a pojistnému u zaměstnance, pro zaměstnavatele jde o daňově neuznatelný výdaj.

Tato varianta je nejméně výhodná, má **vyšší zdanění než mzda**.

Jen pro příklad, může jít o:

- nepeněžní dary zaměstnancům, pokud nejde o právo zaměstnance vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní smlouvy
- dárkové poukázky do většiny obchodů, pokud nárok na ně nevyplyvá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní smlouvy

Vzhledem k nevýhodnosti tohoto typu benefitů se jimi **nebudeme dále zabývat**.

### 2) Benefit podléhá dani a pojistnému u zaměstnance, pro zaměstnavatele jde o daňově uznatelný výdaj.

Tyto benefity se daní ve **stejném režimu jako mzda**. Když zvážíte vyšší administrativní náročnost pro vás a nižší flexibilitu pro zaměstnance, **není tento typ benefitů výhodný**.

Patří sem například:

- většina účelových peněžních plnění, pokud jsou smluvně sjednány
- stravovací paušál, stravenky či poskytnutí snídaně/obědu/večeře nad stanovený limit, nepeněžní příspěvky na kulturu, rekreaci, sport, knihy či zdravotní zboží a služby nad stanovený limit
- poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely – tento benefit je však u zaměstnanců oblíben.

### 3) Benefit je pro zaměstnance osvobozený od daně a pojistného, pro zaměstnavatele je výdaj daňově neuznatelný.

Tento výdaj je pro vás sice z hlediska daně z příjmu neúčinný, ale přesto jsou benefity z této skupiny **výhodné**. Celkové ušetřené náklady na daně a pojistné u zaměstnance jsou totiž vyšší než zvýšená daň z příjmu zaměstnance.

Může jít o příspěvky na vzdělávání nesouvisející s prací, kterou pro vás zaměstnanec vykonává, nebo o poukázky na sport, kulturu do výše stanoveného limitu apod. Těmto benefitům se budeme věnovat dále.

### 4) Benefit do výše stanoveného limitu je pro zaměstnance osvobozený od daně, pro zaměstnavatele je výdaj daňově uznatelný.

Tato kombinace je z daňového pohledu **nejvýhodnější**. Patří sem například **stravenky**, či **stravovací paušál**, kterým se dále věnujeme podrobněji.

### 5) Benefit je bez vlivu na zdanění

Jde o benefity **nezvyšující peněžní ani nepeněžní příjem zaměstnance**. Patří sem:

- pružná pracovní doba
- možnost práce z domova

a řada dalších zaměstnaneckých výhod.

## Stravenky a stravenkový paušál

V roce 2024 došlo k velkým změnám ohledně zdanění příspěvků zaměstnavatele zaměstnanci na stravování, došlo ke sjednocení zdanění stravenkového paušálu (který zůstává beze změny) a ostatních podob příspěvků zaměstnavatele na stravování, tedy stravenek a přímého poskytování jídla ve formě snídaně, obědu či večeře.

### Stravenky

Nejtypičtějším benefitem z této skupiny jsou stravenky, ale jen **v přesně vymezené výši**. Nově od roku 2024 je stravenka pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem v libovolné výši (za podmínky sjednání se zaměstnancem dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. ZDP).

Zaměstnanec má stravenku osvobozenou jen do výše 70 % ze stravného pro tuzemskou cestu v délce 5–12 hodin. To činí od 1. 1. 2025 maximálně 177 Kč, nejvyšší osvobozený příspěvek na stravenku je tedy 123,90 Kč.

### Co když se rozhodnete přispět víc?

Hodnota stravenky nad 70 % stravného se zaměstnanci přidání ke mzdě stejným způsobem, jako by dostal o tuto částku vyšší mzdu. Druhá možnost je příspěvek zaměstnance na stravenku.

### Podmínky

- Stravenku smíte poskytnout pouze za odpracovaný den (min. 3 hodiny), tedy ne za dovolenou, nemoc, neplacené volno apod.
- Zaměstnanec má standardně nárok jen na jednu stravenku denně, pokud je v práci víc, než 11 hodin, pak na dvě stravenky.
- Stravenku neposkytujete za dny, kdy zaměstnanec pobírá stravné na služební cestě. Stravenky jsou nenárokové, jejich poskytnutí je na rozhodnutí zaměstnavatele.

## Stravenkový paušál

Od roku 2021 je možné poskytovat příspěvek na stravování i ve finanční formě (závodní stravování a stravenky zůstávají zachovány).

Paušál bude u:

- zaměstnance osvobozen do výše 70% horní hranice stravného při pracovní cestě 5 – 12 hodin – v roce 2025 hranice stravného činí 177 Kč
- u zaměstnavatele daňově uznatelný v jakékoli výši za podmínky sjednání např. v pracovní či kolektivní smlouvě

*Příklad*

- *Zaměstnavatel poskytne stravenkový paušál 150 Kč*
- *Maximální osvobozená částka u zaměstnance je 70 % ze 177 Kč, tj. 123,90 Kč*
- *U zaměstnance ke zdanění  $150 - 123,90 = 26,10$  Kč*
- *U zaměstnavatele 150 Kč daňový náklad*

## Závodní stravování

Stejný daňový režim jako stravenky a stravenkový paušál má od roku i přímé poskytnutí jídla zaměstnanci, v případě, že jde o snídani, oběd či večeři, tzv. závodní stravování. Pokud tedy hodnota jídla přesáhne 123,90 Kč, je třeba tuto nadlimitní výši přidat zaměstnanci ke mzdě. V případě zajištění stravování ve vlastní režii je zde tedy třeba řešit i ocenění takto poskytnutého jídla.





## Životní a penzijní pojištění

Dalším z daňového hlediska výhodným benefitem je příspěvek na **životní pojištění, penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření** a nově dále **příspěvek na dlouhodobý investiční produkt** a na **pojištění dlouhodobé péče** - souhrnně označeno jako daňově podporované produkty spoření na stáří.

V posledních letech došlo ke zvýšení maximální osvobozené výše příspěvku na aktuální částku **50 000 Kč za rok**.

Tento limit je společný pro všechny daňově podporované produkty spoření na stáří a příspěvky můžete **libovolně kombinovat**. To znamená, že může jít například o 50 000 Kč na penzijní připojištění nebo o 20 000 Kč na životní pojištění a 30 000 Kč na penzijní připojištění.

### Podmínky

- Plnění musí být sjednáno **ve prospěch zaměstnance** (v případě jeho úmrtí ve prospěch jiné osoby než zaměstnavatele).
- **Výplata** proběhne **nejdříve za 60 měsíců** (u nových smluv 120 měsíců) po uzavření smlouvy a zároveň **nejdříve v 60 letech zaměstnance**.
- Smlouva **nesmí umožňovat předčasné výběry**.

Smlouvu uzavírá zaměstnanec a při jejím uzavření nebo při změně nahlásí pojišťovně, že mu bude zaměstnavatel platit příspěvky.

i

Pokud vaše celkové příspěvky na všechny daňově podporované produkty spoření na stáří převyšují 50 000 Kč ročně, musíte příspěvek překračující limit zaměstnanci dodat a odvést z něj zdravotní a sociální pojištění. Zdanění je tedy stejné jako u mzdy.

Pro vás jako zaměstnavatele je celá hodnota příspěvku (i překračující 50 000 Kč) **daňovým nákladem**.

Pokud zaměstnanec dostává příspěvky od zaměstnavatele, nemá z takových příspěvků nárok na státní příspěvek u penzijního připojištění ani na snížení daňového základu.



## Vzdělávání

Velmi častým a daňově výhodným benefitem jsou různé formy vzdělávání zaměstnanců. Podmínkou je, aby **vzdělávání souviselo s prací**, kterou pro vás zaměstnanec vykonává.

Řada znalostí je potřebná pro téměř jakoukoliv profesi. **Obecně uznatelné** jsou proto jazykové kurzy, práce s počítačem, ekonomické kurzy. Dále samozřejmě odborné kurzy pro konkrétní profesí.

Oproti předchozím dvěma benefitům je vzdělávání výdaj přímo související s činností zaměstnavatele. Proto **není určen maximální limit**, ale platí tu obecný postup pro výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

**Může jít i o daňový náklad**, pokud vzdělávání zaměstnanec využije pro svou práci pro zaměstnavatele, tedy pokud tím splňuje podmínky nákladu pro dosažení, zajištění a udržení příjmu.

**V jakém případě jsou příspěvky na vzdělávání nedaňové?**

- Vzdělávání **nesouvisí s prací zaměstnance** (např. účetní si udělá na náklady zaměstnavatele fotografický kurz).
- Přispíváte na vzdělávání **rodinných příslušníků** (například proplácíte výuku angličtiny dítěti zaměstnance). Tyto příspěvky jsou do stanoveného souhrnného limitu zaměstnancům osvobozeny.



## Příspěvky na kulturu, sport, vzdělávání apod.

Přispíváte svým zaměstnancům na kulturu, sport, vzdělávání, masáže, rekreaci nebo zdravotní péči? Pak poskytujete benefit, který je **osvobozeným příjmem** pro zaměstnance a **nedaňovým nákladem** pro vás jako zaměstnavatele.

Může jít o vstupenky do kina, divadla, knihovny, na koncerty, výstavy, sportovní nebo vzdělávací kurzy, vstupy do sportovních areálů, příspěvek na dovolenou nebo letní tábor, lékařskou prohlídku apod.



## Podmínky

- Toto plnění musí být **nepeněžní**. To znamená, že ho hradíte vždy přímo vy (zaměstnavatel) poskytovateli.
- Příspěvky jsou v souhrnné výši do částky poloviny průměrné mzdy za zaměstnance a rok, **v roce 2025 je tento limit 23 278,50 Kč**. Příspěvky nad tento limit jsou pro zaměstnance zdanitelným příjmem a pro zaměstnavatele daňovým výdajem, pokud takové právo zaměstnanci náleží např. z pracovní či kolektivní smlouvy.
- Daňově uznatelné pro zaměstnavatele jsou některé příspěvky na zdravotní péči, pokud splňují podmínky **základní preventivní péče**.
- Od 1. 1. 2025 byl zaveden druhý limit ve výši 100 % průměrné mzdy, který pro rok 2025 dělá 46 557 Kč. Tento limit se vztahuje na zdravotní benefity (zboží/služby zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, poskytnutí zdrav. prostředků na lékařský předpis).

Ve většině případů je podmínkou, aby šlo o službu, nikoli o zboží. Do této kategorie patří i **dva typy zboží**:

1. **Zboží zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru** od zdravotnických zařízení a zdravotnické prostředky na lékařský předpis. Typicky jde o různé **poukázky do lékáren**.
2. **Knihy** (včetně obrázkových knih pro děti), kde reklama nepřekračuje 50 % plochy.

V případě **vzdělávání** a **knih** mohou nastat dva různé daň. režimy: Může jít i o **daňový náklad**, pokud vzdělávání nebo knihu zaměstnanec využije pro svou práci pro zaměstnavatele.

Daňově uznatelné jsou **odborné knihy související s činností zaměstnavatele** (prací zaměstnance), které zůstávají majetkem zaměstnavatele. Není omezeno částkou, pokud kniha či vzdělání je potřebné pro práci a rozvoj zaměstnance v souvislosti s jeho prací.

**Příklad – benefit vs. hrubá mzda:**

*Firma Novák a syn chce odměnit svého zaměstnance. Zvažuje, jestli mu o 20 000 Kč zvýšit mzdu, nebo přispět 20 000 Kč na dovolenou.*

*Obě strany (zaměstnanec i zaměstnavatel) se nachází v pásnu, kdy již ze všech příjmů platí daň.*

*Zaměstnanec nepřekročí 36 násobek průměrné mzdy.*

*Co se firmě Novák a syn vyplatí víc?*

- Při **poskytnutí nepeněžního příspěvku na rekreaci** zaměstnanci ve výši 20 000 Kč nejsou placeny žádné dodatečné odvody na straně zaměstnance ani zaměstnavatele, zde však nemá zaměstnavatel žádnou daňovou úsporu, protože jde o nedaňový výdaj. Zaměstnavatel tedy celkově vynaloží **20 000 Kč**.
- Při **navýšení mzdy o 20 000 Kč** čistého jsou výdaje zaměstnavatele (hrubá mzda 27 264 Kč + pojistné placené zaměstnavatelem 9 216 Kč, tj. cca 36 480 Kč celkem, nepočítáme slevu na poplatníka, která už byla využita v jeho základní mzdě). Daňová úspora zaměstnavatele je 21 % z 36 480 Kč = 7 661 Kč. Celkový související výdaj ponížený o daňovou úsporu firmy je v tomto případě přibližně **28 819 Kč**.

*Z příkladu vyplývá, že je pro firmu výrazně výhodnější přispět zaměstnanci na dovolenou pokud se s příspěvkem vejde do stanoveného limitu 1/2 průměrné mzdy.*

## Jídlo a nápoje na pracovišti

Mezi benefity **nedaňové pro zaměstnavatele** a **osvobozené pro zaměstnance** patří také případné drobné občerstvení poskytované zaměstnancům na pracovišti a také jídlo poskytnuté v rámci jednání s klienty v obvyklé výši. Dále **nealkoholické nápoje** poskytované zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, vyjma neperlivé pitné vody.

Neperlivá pitná voda má specifické postavení, je daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele a pro zaměstnance zůstává osvobozeným nepeněžním příjmem.



## Další nepeněžní plnění poskytnutá zaměstnavatelem

Další nepeněžní plnění, která jsou pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem a zaměstnanec je nemusí danit jsou např. možnost užívat sportovní vybavení na pracovišti k odreagování a uvolnění stresu (nesmí být na úrovni komerčních sportovišť) nebo účast na obvyklých kulturních a sportovních akcích pořádaných zaměstnavatelem pro zaměstnance a rodinné příslušníky (vánoční večírky, dětské dny...). Ve všech případech je třeba zachovat přiměřenost takového plnění.

## UOL: Přehledné účetnictví a daňový specialista neustále na příjmu

Tolik možností a podmínek! Zvládáte si udržet přehled? S námi nemusíte. Svěřte své účetnictví specialistům z UOL, se kterými **máte zdarma k dispozici daňového specialistu**. Můžete mu kdykoliv zavolat a zkonzultovat s ním svou aktuální situaci – a nezaplatíte ani korunu navíc.

Chcete vědět, jak to funguje? Zjistěte to na [uol.cz](http://uol.cz)



[www.uol.cz](http://www.uol.cz)

+420 910 190 008

[info@uol.cz](mailto:info@uol.cz)